

تعطیلات و مرخصی ها

ماده ۶۲- روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد.

تبصره ۱- در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب، برق، اتوبوسرانی و یا در کارگاههاییکه حسب نوع یا ضرورت کار و یا توافق طرفین، به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم روز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کارگرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمع ه کار می کنند، در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

تبصره ۲- در صورتیکه روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روزهای کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳- کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳- علاوه بر تعطیلات رسمی کشور، روز کارگر (۱۱ اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده ۶۴- مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب چهار روز جمعه، جمعاً یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۶۵- مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۵ هفته می باشد. استفاده از این مرخصی، حتی الامکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶- کارگر نمی تواند بیش از ۹ روز از مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷- هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یکماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸- میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹- تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما تعیین می شود در صورت اختلاف بین کارگر و کارفرما نظر اداره کار و امور اجتماعی محل لازم الاجراء است . تبصره- در مورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) و تمامی کارهاییکه همواره حضور حداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضای می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر هر سال برای سال بعد تنظیم و پس از تایید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران اعلام نماید.

ماده ۷۰- مرخصی کمتر از یک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظور می شود.

ماده ۷۱- در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و از کار افتادگی کلی کارگر و یا تعطیل کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲- نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳- کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند:

الف- ازدواج دائم

ب- فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان.

ماده ۷۴ - مدت مرخصی استعلاجی، با تأیید سازمان تأمین اجتماعی، جزء سوابق کار و بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

طبق ماده ۷۴ قانون کار، ایام مرخصی استعلاجی که به تأیید پزشک معتمد سازمان تأمین اجتماعی رسیده باشد، به عنوان سوابق کاری پرسنل نزد کارفرما محسوب شده و وی را مستحق دریافت کلیه مزایای مترتب بر قرارداد کار خواهد کرد. بهترین استناد می تواند نص صریح ماده ۷۴ باشد.

اما در خصوص اینکه کارفرما خود را فارغ از مسئولیت پرداخت مزایا در خصوص هر گونه مرخصی (علی العموم) می داند موارد ذیل قابل تأمل خواهد بود:

- موضوع مرخصی استعلاجی که با استمداد از ماده ۷۴ قانون کار، بشرح سطر اول روشن شد؛

- موضوع مرخصی استحقاقی نیز با عنایت به ماده ۶۴ و ماده ۷۳ این قانون کاملاً روشن است (در این مواد، تصریح به احتساب مزد شده است فلذا جزء سوابق کار کارگر خواهد شد)

ماده ۶۴: مرخصی استحقاقی سالانه کارگران **با استفاده از مزد** و احتساب چهار روز جمعه، جمعا یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال مرخصی مزبور به نسبت مدت کار انجام یافته محاسبه می شود.

ماده ۷۳: کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی **با استفاده از مزد** را دارند:

الف - ازدواج دائم ب - فوت همسر، پدر، مادرو فرزندان.

- و اما در خصوص ایام مرخصی بدون حقوق، به اعتبار و استناد ماده ۷۲ قانون کار، هر گونه اعمال نظری کاملاً منوط به توافقات کتبی طرفین می باشد و اگر کارگر و کارفرما در توافق فی ما بین، ایام مرخصی بدون حقوق را در احتساب سوابق کار دانسته و یا ندانسته باشند حسب مورد، هر یک قابل اعمال و معتبر می باشد و اگر در این خصوص تصریحی هم نشده باشد با توجه به درخواست کارگر مبنی بر عدم وظیفه کارفرما نسبت به پرداخت حقوق و مزایا به وی (مرخصی بدون حقوق)، خود به خود این ایام از سوابق کاری کارگر خارج خواهد شد مگر اینکه به صورت کتبی توافق دیگری شده باشد.

با توجه به اینکه تصریح قانونگذار مبنای سالیانه بوده است لذا استفاده ماهانه از مرخصی استحقاقی اولاً به هر میزان منوط به توافق کارفرما، عرف کارگاه و آئین نامه انطباطی تأیید شده کارگاه می باشد ثانیاً بصورت علی الحساب اعطاء می شود لذا با توجه به اینکه ۴ روز از ۳۰ روز مرخصی مذکور در قانون کار مربوط به روزهای جمعه می باشد لذا خالص مرخصی ها ۲۶ روز خواهد بود. حال چنانچه قرار است میانگین مرخصی قابل استفاده در هر ماه مورد نظر باشد باید حاصل تقسیم ۲۶ روز را بر ۱۲ ماه مبنای محاسبات خود قرار دهیم ضمن اینکه رویه معمول برای محاسبه مرخصی های روز پنجشنبه، بصورت یک روز کامل می باشد مگر اینکه کارفرما این روز را نیز بصورت ساعتی (یعنی ۴ ساعت) در نظر بگیرد.

سوال - در بعضی از واحدهای کاری با توجه به توافق بعمل آمده بین کارگران و کارفرما هر دو هفته یک پنجشنبه تعطیل و کار آن روز در سایر روزها انجام می شود در صورت برخورد تعطیل توافقی روز پنجشنبه با تعطیل رسمی و یا مصادف شدن تعطیلات رسمی با روزهای کاری چه آثاری بر آن مترتب می شود؟

چنانچه کارگران شرکتی هر دو هفته یک پنجشنبه را تعطیل توافقی داشته و کار آنروز را با توجه به توافق به عمل آمده به میزان روزانه ۲۰ دقیقه در سایر روزها انجام دهند در اینصورت چنانچه کارگری در ایام هفته مرخصی استحقاقی روزانه بگیرد و یا روزهای هفته با تعطیل رسمی برخورد کند چنین کارگری در ایام مذکور روزانه ۲۰ دقیقه بیش از ساعات کار قانونی از مرخصی استحقاقی یا تعطیل رسمی استفاده کرده است که به حساب وی منظور خواهد شد.

بدیهی است در صورتی که تعطیل توافقی پنجشنبه با تعطیل رسمی برخورد کند به نسبت ساعات کار روز پنجشنبه که در سایر ایام هفته (دو هفته) انجام شده است جزء طلب کارگر محسوب می گردد به این ترتیب این موارد در پایان ماه یا سال محاسبه و چنانچه کارگر از این بابت طلبه کار شود به نسبت ساعات کار اضافی،

اضافه کاری دریافت خواهد کرد و اگر در این رابطه به کارفرما بدهکار گردد به حساب مرخصی وی گذاشته خواهد شد.

سوال - در برخی مواقع به جهت سهولت کار بهتر است مرخصی سالانه کارگران به ساعت تعیین شود تا به عنوان مثال بتوان مرخصی های ساعتی و یا مرخصی کارگرانی را که از تعطیل توافقی هفتگی استفاده می کنند سریع تر و دقیق تر محاسبه نمود. آیا می توان مرخصی را به ساعت تبدیل کرد؟

از آنجا که میزان مرخصی استحقاقی سالانه کارگران به موجب ماده ۶۴ قانون کار بدون احتساب جمعه و تعطیلات رسمی معادل ۲۶ روز کاری تعیین گردیده و از طرفی با توجه به ۴۴ ساعت کار هفتگی و تعطیل روز جمعه (بدون توجه به توافق هائی که ممکن است کارگر و کارفرما در زمینه تنظیم ساعت کار نموده باشند) هر روز کار معادل ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه می باشد (مگر آنکه طرفین با ساعات کار کمتری توافق کرده باشند) لذا هر کارگر (تمام وقت و با ساعت کار قانونی) در اثناء یکسال کار معادل ۲۶ روز کاری که هر روز آن معادل ۷ ساعت و ۲۰ دقیقه محاسبه می شود (جمعاً ۱۹۰ ساعت و ۴۰ دقیقه) حق استفاده از مرخصی استحقاقی را خواهد داشت.